

Avis et communications

AVIS DE CONCOURS ET DE VACANCE D'EMPLOIS

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS

Avis de vacance d'emplois de direction de la fonction publique hospitalière (emplois fonctionnels)

NOR : TSSN2411729V

Sont vacants ou susceptibles de le devenir en vue d'être pourvus en application du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, les emplois de direction ci-après :

Groupe I

I. – Emploi de directeur général adjoint ou de directrice générale adjointe de centre hospitalier régional : Assistance publique-hôpitaux de Marseille (Bouches-du-Rhône) (*cf.* annexe I).

Groupe II

II. – Emploi de directeur ou de directrice d'un groupe hospitalo-universitaire de l'AP-HP : Groupe hospitalo-universitaire AP-HP, hôpitaux universitaires Paris Seine Saint-Denis (Seine-Saint-Denis) (*cf.* annexe II).

Groupe III

III. – Emploi de directeur ou de directrice : Centres hospitaliers du Centre-Bretagne à Pontivy, de Guémené-sur-Scorff et maison d'accueil spécialisée de Guémené-sur-Scorff (Morbihan) (*cf.* annexe III).

Conditions d'emploi

Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

Les titulaires de ces emplois seront nommés pour une durée de quatre ans, renouvelable dans la limite de huit ans.

Ces emplois sont classés, en application de l'article 24 du décret n° 2020-959 susmentionné, en trois groupes. La rémunération dépend de l'expérience du titulaire de l'emploi et pour les personnes fonctionnaires de son classement dans la grille indiciaire des fonctionnaires. La rémunération brute annuelle varie en fonction du groupe de l'emploi : pour un groupe II de 43 243 € à 68 269 €, pour un groupe III de 41 031 € à 65 417 €.

Les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire sont fixées par le décret n° 2005-931 modifié du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois fonctionnels mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. En fonction de l'emploi occupé, le montant attribué varie de 60 à 150 points.

Elle est complétée par un régime indemnitaire fixé par le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats (PFR) des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Le barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital figure dans l'annexe I-A de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière. Pour les emplois fonctionnels, le plafond de la part fonctions est de 33 600 € pour un coefficient de 6 et la part résultats de 33 600 €.

Pour les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3.

Procédure de recrutement

La procédure de recrutement se déroule selon les modalités fixées par les articles 8 à 13 du décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

L'autorité de recrutement est :

- pour les emplois fonctionnels de directeur d'établissement, le directeur général de l'Agence régionale de santé ;
- pour les autres emplois fonctionnels, le directeur d'établissement.

L'autorité de nomination est :

- pour les fonctionnaires, militaires et magistrats de l'ordre judiciaire, le directeur général du Centre national de gestion ;
- pour les personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire, l'autorité de recrutement.

Dossier de candidature

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française :

- un dossier de candidature (format pdf) par poste à adresser uniquement par courriel à l'adresse suivante : CNG-MOBILITE-DH-CHEF-EF@sante.gouv.fr, en mettant en copie leur supérieur hiérarchique ;
- pour les candidatures multiples, il est demandé d'établir un classement par ordre préférentiel.

Le dossier de candidature se compose :

1° Pour les personnels appartenant au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluations ;

2° Pour les fonctionnaires n'appartenant pas au corps des directeurs d'hôpital :

- une lettre de motivation ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les trois dernières fiches d'évaluation ;
- une copie de la dernière décision indiciariaire ;
- l'avis motivé de l'autorité investie du pouvoir de nomination sur leur aptitude à occuper un emploi de directeur d'hôpital ;

3° Pour les personnels n'ayant pas la qualité de fonctionnaire :

- une lettre de motivation pour accéder aux fonctions de directeur d'hôpital ;
- un *curriculum vitae* de deux pages maximum ;
- les documents attestant l'occupation effective des emplois mentionnés dans le *curriculum vitae* ;
- une photocopie des diplômes ;
- une copie de la carte nationale d'identité ;
- le dernier contrat de travail ;
- les trois derniers bulletins de salaire.

Recevabilité des candidatures

L'autorité de nomination procède à l'examen de la recevabilité des candidatures, en accuse réception et informe les candidats non éligibles.

Examen des candidatures

L'autorité de nomination réunit l'instance collégiale prévue à l'article 9 du décret du 31 juillet 2020, qui procède à l'examen des candidatures recevables pour présélectionner les candidats à auditionner. L'instance collégiale est composée de la manière suivante :

- membres avec voix délibérative : outre la directrice générale du Centre national de gestion, présidente, ou son suppléant ; un membre choisi en raison de ses compétences dans le domaine des ressources humaines et qui n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique des autorités dont relèvent les emplois à pourvoir ; un membre qui a occupé des fonctions d'un niveau de responsabilité au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir ; deux membres appartenant à l'administration du centre national de gestion ;
- membres avec voix consultative : un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national, un représentant de la Fédération hospitalière de France.

Audition des candidats et choix du candidat retenu

L'autorité de recrutement procède ensuite à l'audition des candidats présélectionnés.

A l'issue des auditions, l'autorité de recrutement transmet à l'autorité de nomination une liste de candidats susceptibles d'être nommés classés par ordre de préférence, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement pour les directeurs des établissements.

Lorsque l'autorité de recrutement retient prioritairement une personne qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, de militaire ou de magistrat de l'ordre judiciaire pour pourvoir un poste vacant, il procède au recrutement de celle-ci par contrat, après avis du président du conseil de surveillance de l'établissement. Il en informe le directeur général du Centre national de gestion, auquel il adresse copie du contrat signé.

Le directeur général du Centre national de gestion informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Formation

Les directeurs suivent, dans le cadre de leur première prise de fonction de chef, une formation adaptée à leur mission.

La formation doit permettre l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions par le directeur.

La formation mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 est effectuée par le directeur concerné dans un délai maximal d'un an à compter de sa prise de fonction. Ce délai peut être porté à dix-huit mois sur décision du directeur général de l'agence régionale de santé.

Déontologie

L'accès à cet emploi est soumis au dépôt d'une déclaration d'intérêts préalablement à la nomination. Le formulaire de la déclaration d'intérêts peut être téléchargé à l'adresse suivante : <https://www.cng.sante.fr/directeurs/statuts-textes-de-reference-et-fiches-de-procedure>.

Ce formulaire sera demandé par l'autorité de nomination au candidat retenu préalablement à sa nomination.

Pour les personnes ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années qui précèdent la nomination sur cet emploi, un contrôle de la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées sera effectué préalablement à la nomination par l'autorité de nomination qui pourra, le cas échéant, saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue compétent ou la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Références

Code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-927 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire applicable aux emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2005-931 du 2 août 2005 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains emplois des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2009-1761 du 30 décembre 2009 relatif à la formation des personnels de direction lors de leur prise de fonctions en qualité de directeur dans un établissement public de santé.

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière.

ANNEXES

ANNEXE I

ASSISTANCE PUBLIQUE-HÔPITAUX DE MARSEILLE (BOUCHES-DU-RHÔNE)

Directeur général adjoint ou directrice générale adjointe

I. – Description de l'établissement

L'APHM est organisée en 4 sites hospitaliers principaux (Nord, Timone enfants et adultes, Conception, Sud), en 21 pôles hospitalo-universitaires intersites et 3 centres de gestion des blocs. Une plateforme logistique de taille inédite ainsi qu'un campus de formation aux métiers paramédicaux complètent cette organisation. Depuis 2021, l'APHM a également développé une offre de soins de proximité à travers la création de 4 centres de santé au cœur des quartiers prioritaires de la ville et à Aubagne, facilitant ainsi l'accès à la prévention et aux soins des populations éloignées de l'offre habituelle, fortement concentrée sur certains quartiers.

La gouvernance s'appuie sur cinq CME locales (Timone adultes, Timone Enfants, Sud, Conception, Nord), une CME centrale et une CSIRMT. Le dialogue social, piloté par la DRH, s'organise au sein d'un CSE central, une F3SCT centrale et 6 formations spécialisées présidés par les membres de l'équipe de direction. Le GHT Hôpitaux de Provence dispose de ses instances propres.

L'APHM est engagée dans un projet de modernisation ambitieux à horizon 2030, évalué à 680 M€ et soutenu par les collectivités locales à hauteur de 130 M€, ce qui représente un engagement inédit, et par l'Etat à hauteur de 468 M€. Ce projet permet de reconstruire le SAMU de référence pour la zone de Défense, de moderniser le campus des hôpitaux de la Timone (nouvel hôpital Parents-Enfants et réhabilitation de l'immeuble grande hauteur du Timone Adultes) et le site de Nord (réhabilitation de l'immeuble de grande hauteur et regroupement des écoles). Sont également concernés le site de la Conception pour la modernisation de ses unités et l'adaptation aux nouveaux modes de prise en charge et le site des hôpitaux Sud à travers une démarche de valorisation urbaine et patrimoniale qui est lancée via la préparation d'un appel à manifestation d'intérêt.

II. – Description du poste

Le directeur général adjoint ou la directrice générale adjointe participe, avec le directeur général et la secrétaire générale, à l'animation managériale de l'équipe dirigeante, à la vitalité du dialogue stratégique au sein de la gouvernance, à la mise en œuvre d'une politique de management moderne, ouverte, participative, qui assume ses responsabilités.

Il ou elle peut représenter le DG à sa demande et le seconder sur l'ensemble des dossiers à dimension stratégique en tant que de besoin. Il ou elle collabore avec la secrétaire générale et la directrice de cabinet pour l'ensemble des dossiers pilotés par la direction générale.

- Contribution à la réflexion, au pilotage et à la mise en œuvre de la stratégie d'un établissement hospitalo-universitaire de premier rang.
- Conception et proposition d'évolutions, d'adaptations et d'innovations dans tous les domaines du pilotage opérationnel : délégation de gestion, gestion de projets, management participatif et gouvernance équilibrée.
- Proposition et mise en œuvre des transformations nécessaires de l'offre de soins et des organisations, en s'appuyant sur les opportunités du virage numérique et des innovations et de la performance organisationnelle, dans un souci de juste répartition et pérennité des ressources.
- Accompagnement managérial et participation active à l'animation de l'équipe dirigeante (40 directeurs) et de la gouvernance (Commission médicale d'établissement, partenaires sociaux, équipes de pôle...).
- Représentation du directeur général en interne et en externe en tant que de besoin.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut, niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé et du milieu hospitalo-universitaire.

Expérience professionnelle appréciée :

- parcours professionnel de haut niveau et en CHU ;
- expérience réussie dans la conduite du changement et/ou de projets complexes ;
- forte implication dans le management relationnel et humain et la coordination d'équipes ;
- aisance dans les relations partenariales.

ANNEXE II

GRUPE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE AP-HP, HÔPITAUX UNIVERSITAIRES PARIS SEINE SAINT-DENIS (SEINE-SAINT-DENIS)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

L'AP-HP est un centre hospitalier universitaire à dimension européenne mondialement reconnu. Elle comprend 6 groupes hospitaliers regroupant 37 sites, 3 hôpitaux hors groupe et une structure à domicile (HAD). Ses hôpitaux accueillent chaque année 8,3 millions de personnes malades : en consultation, en urgence, lors d'hospitalisations programmées ou en hospitalisation à domicile. L'AP-HP est le premier employeur d'Ile-de-France : 100 000 personnes - médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs et ouvriers - y travaillent.

Le Groupe hospitalo-universitaire Paris Seine-Saint-Denis est l'un des 6 groupes Hospitaliers universitaires de l'AP-HP, CHU d'Ile-de-France.

Constitué en 2010 par la réunion des hôpitaux Avicenne (Bobigny), Jean-Verdier (Bondy) et René Muret (Sevran), il occupe une place centrale dans le département et travaille en collaboration avec l'EPSM de Ville-Evrard et les deux groupements hospitaliers Grand Paris Nord-Est et Plaine de France.

Le GHU comporte 1 100 lits et emploie près de 5 000 professionnels. Ses activités médicales et médicotechniques sont regroupées en sept pôles (départements médico-universitaires) qui structurent une offre de soins à tous les âges de la vie. Le GHU assure une activité de proximité importante avec 2 SAU adultes, des services d'aval ainsi qu'une filière gériatrique complète et un SAU pédiatrique. Le GHU est le siège du SAMU 93. Des urgences gynécologiques et obstétricales adossées à un grand service de pédiatrie sont accueillis dans la maternité de niveau 2B, qui comprend un service de gynécologie et un centre d'AMP.

II. – Description du poste

Mission générale :

- assurer la conduite générale du groupe hospitalo-universitaire et de ses différentes composantes ;
- mettre en œuvre le projet stratégique 2022/2025 en lien avec le président de la CME locale et la directrice d'UFR de Sorbonne Paris Nord ;
- conduire les importantes réorganisations d'activités médicales prévues par le projet d'établissement et mettre en œuvre les opérations d'investissement qui s'y attachent dont la construction du pôle Femmes-Enfants, à Avicenne, la transformation de l'hôpital Jean-Verdier en un hôpital universitaire de proximité et la construction d'un pôle SSR Neuro/S20 à René Muret ;
- mettre en œuvre la politique d'attractivité et de fidélisation des personnels médicaux et paramédicaux ;
- favoriser la recherche ;
- mettre en œuvre une politique de responsabilisation et de reconnaissance des cadres ;
- promouvoir le dialogue social avec les organisations représentatives des personnels ;
- développer le dialogue de gestion avec les départements médico-universitaires (DMU) et les services ;
- développer une concertation régulière avec les élus locaux via le conseil hospitalier territorial concernant le projet stratégique du GHU et l'insertion des hôpitaux qui le composent dans leur territoire ;
- associer les représentants des usagers au fonctionnement de l'hôpital et à la démarche d'amélioration de la qualité des prises en charge dans le cadre du Plan Patients de l'Institution.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut, niveau fonctionnaire, ou agent contractuel, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé et du milieu hospitalo-universitaire.

Compétences attendues :

- analyse et vision stratégique ;
- capacité de décision, d'anticipation et de négociation ;
- management d'équipe et de projet ;
- bonnes qualités relationnelles ;
- poste associé à de grandes responsabilités.

Ce poste requiert une solide expérience de direction hospitalière en CHU.

ANNEXE III

CENTRES HOSPITALIERS DU CENTRE-BRETAGNE À PONTIVY, DE GUÉMENÉ-SUR-SCORFF ET MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉE DE GUÉMENÉ-SUR-SCORFF (MORBIHAN)

Directeur ou directrice

I. – Description de l'établissement

Le CHCB est l'établissement support du GHCB, Groupement hospitalier Centre Bretagne, qui comprend également le CH (médecine, SMR, EHPAD et SSIAD) et la Maison d'accueil spécialisée de Guéméné/Scorff.

Le bassin de vie du T8 compte près de 142 000 habitants, à large dominante socio-professionnelle rurale.

Seul établissement public de santé du territoire de santé Pontivy-Loudéac, il assure un rôle majeur dans l'offre de santé du territoire. Au regard de sa situation géographique, le développement des coopérations hospitalières est un enjeu majeur pour maintenir et développer les activités de soins de l'établissement et renforcer son attractivité, notamment pour le recrutement de personnel médical.

L'établissement est organisé en 9 pôles médicaux et médicotechniques : 1 119 personnels non médicaux et 91 personnels médicaux salariés.

Les enjeux du CH sont notamment de : garantir l'accès aux soins urgents, préserver un capacitant en hospitalisation complète en médecine adapté aux besoins des patients, maintenir l'activité de la maternité, apporter de la lisibilité sur l'organisation de la filière de pédopsychiatrie, conforter l'activité de gériatrie sur les différents sites...

Est associé à ce GHT, le service HAD géré par AUB Santé, établissement de santé privé à but non lucratif.

Le GHT a comme partenaires : le CH de Plouguernevel, établissement privé d'intérêt collectif en santé mentale ; l'établissement Ker Joie de Bréhan spécialisée en psychiatrie et la polyclinique de Kério, établissement privé à but lucratif (groupe Vivalto).

La dynamique partenariale engagée avec le Centre Hospitalier de Bretagne Sud (CHBS) de Lorient, établissement support du GHT Sud Bretagne, devra être poursuivie et renforcée, avec dans le prolongement de la convention de coopération existante entre les deux établissements, la signature du GCS de moyens, et le développement d'un projet médical interterritorial visant à conforter l'offre de soins sur des filières prioritaires.

II. – Description du poste

Principaux projets à conduire :

- déployer et consolider durablement les préconisations de la mission d'appui, programmée en décembre 2023, sur l'organisation du service d'urgences ;
- rédiger et mettre en œuvre le projet médical commun avec le GHBS et administrer le GCS Sud et Centre Bretagne de coopérations médicales ;
- finaliser le PMSP ;
- obtenir la labellisation « Hôpital de proximité » du CH de Guémené/Scorff et déployer les projets afférents à cette labellisation ;
- renforcer les liens ville-hôpital ;
- améliorer le résultat budgétaire et financier des établissements ;
- mener le projet de restructuration des EHPAD de Loudéac et de Pontivy ;
- conclure le nouveau CPOM dans le cadre de la direction commune ;
- conduire la démarche de certification conjointe HAS en octobre 2024 ;
- mettre en œuvre la réforme des SSIAD.

III. – Profil recherché

L'emploi s'adresse à un cadre de haut niveau fonctionnaire, ou agent contractuels, avec une expérience minimale de six années d'activités professionnelles diversifiées en tant que cadre supérieur sur des fonctions de direction, d'encadrement ou d'expertise et ayant une excellente connaissance des politiques de santé.

Il est attendu du futur directeur du CHCB des expériences professionnelles lui ayant permis de mettre en exergue :

- un sens élevé des responsabilités ;
- des qualités relationnelles affirmées dans une ou plusieurs expériences réussies de conduite de changement ;
- des qualités de management stratégique lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externe de l'établissement afin de :
 - poursuivre et déployer les travaux du projet médico-social partagé visant à garantir des activités de soins sur le territoire de Pontivy-Loudéac ;
 - structurer la dynamique partenariale et de développement des coopérations médicales avec le GHT Sud Bretagne qui sont à poursuivre et à développer ;
 - poursuivre les travaux dans le cadre d'une coopération public privé avec la polyclinique de Kério qui jouxte le CHCB ;
 - accompagner le projet de restructuration de l'hôpital de Guemené/Scorff, ainsi que les projets relatifs à sa labellisation sur ce site en tant qu'hôpital de proximité qui devrait intervenir courant 2024 ;
 - poursuivre le déploiement du plan triennal 2015-2017 avec des points de vigilance particuliers pointés dans le dialogue de gestion : taux de médecine ambulatoire et prescriptions de transports.

Une personnalité sachant construire un dialogue social constructif et disposant de qualités de management lui permettant de prendre en compte les enjeux internes et externes de l'établissement afin de poursuivre et d'améliorer la dynamique de recherche d'efficacité interne.